

ANALISIS PERAN UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN KOTA BATAM TERHADAP PENGAWASAN UPAH MINIMUM KOTA BATAM

Aci Nofriyanti*, Karol Teovani Lodan**

*Alumni Mahasiswa Program Studi Administrasi Negara, Universitas Putera Batam

**Dosen Pembimbing Studi Administrasi Negara, Universitas Putera Batam

e-mail: achyn10@gmail.com

ABSTRACT

Debate about Regency /City Minimum Wages often results in demonstrations conducted by workers / laborers. Demonstrations that continue to recur every year on the same issue, clearly indicate that there are serious issues regarding wages. Wages play an important role and are one of the characteristics of an employment relationship, even wages are said to be one of the main goals of someone to do work for other people or legal entities. But in this case there are still some companies in the city of Batam that do not set wages in accordance with applicable regulations. The method used in this research is Qualitative-Descriptive, data collection techniques in the form of interviews and documentation which will later be processed into the discussion. The results of this study indicate that the supervisory process has been running but is not optimal because there are still many companies that do not know about the supervision carried out by the labor inspector due to the lack of human resources owned by the Technical Implementation Unit of the Manpower Supervision Office.

Keywords: supervision; city minimum wage; UPTD of labor inspection.

PENDAHULUAN

Upah Minimum Kabupaten/Kota adalah Upah Minimum yang berlaku di Daerah Kabupaten/Kota. Penetapan Upah minimum kabupaten/kota dilakukan oleh Gubernur yang penetapannya harus lebih besar dari upah minimum provinsi. Penetapan upah minimum ini dilakukan setiap satu tahun sekali dan di tetapkan selambat-lambatnya 40 (empat puluh) hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum yaitu 1 Januari.

Batam dikenal sebagai kota industri yaitu terdapat ratusan industri besar di Batam, industri ini biasanya menjalankan usahanya di kawasan-kawasan industri yang banyak berdiri di Batam seperti industri elektornik, Industri Shipyard (Galangan Kapal) dan Industri Pipa /Supporting part untuk Minyak Bumi dan Gas. Namun dalam hal pengupahan tidak selalu berjalan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Dimana upah minimum Kota

Batam pada Tahun 2018 yaitu Rp. 3.523.427, untuk nilai UMK pada tahun ini sangat berat namun pengusaha juga tidak mempunyai alasan untuk menolak upah tersebut karena ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah 88 Tahun 2015 (Batam Pos, 2018)". Namun masih ada beberapa perusahaan yang berada di kota batam tidak menetapkan upah minimum kota seperti yang di katakan oleh salah satu pekerja yang bekerja disalah satu perusahaan di Muka Kuning, dia mengatakan bahwa gaji yang diterima oleh pekerja tidak sesuai dengan upah minimum kota. Untuk mengelabui para pekerja, pihak perusahaan menyatukan upah dengan uang makan, uang kehadiran sehingga total upah yang diterima karyawan baru sesuai dengan upah minimum Kota Batam (Tribun Batam, 16 oktober 2018).

Kemudian maraknya kenaikan upah minimum di Kota Batam banyak juga perusahaan yang henggang dari Kota Batam ,

serta masih banyak perusahaan yang bermasalah yaitu tidak mampu membayar upah sesuai dengan ketentuan upah yang berlaku di kota Batam, perusahaan hanya mampu membayar upah Rp. 2.5-2.8 juta (batam.tribunnews.com, 2018).

Dengan banyaknya perusahaan yang tidak membayarkan upah yang sesuai dengan ketentuan upah kota Batam yang telah ditetapkan maka perlunya pengawasan dilakukan oleh pihak yang berwenang yaitu Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Batam. Alasan dilakukan pengawasan ini yaitu untuk meminimalisir terjadi penyelewengan pemberian upah yang tidak sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Dengan banyaknya perusahaan yang tidak membayarkan upah yang sesuai dengan ketentuan upah kota Batam yang telah ditetapkan maka perlunya pengawasan dilakukan oleh pihak yang berwenang yaitu Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Batam.

Dalam UU No 23 tahun 2014 pengawas dilakukan oleh Disnaker Kabupaten/Kota, Namun setelah di berlakukan UU No 9 Tahun 2015 tentang pemerintahan daerah dalam pasal 10 ayat 1 disebutkan bahwa penyelenggaraan pemerintahan daerah Kabupaten/Kota dilaksanakan oleh Gubernur sebagai wakil pemerintah pusat untuk pengawasan umum dan pengawasan teknis. Pengawasan upah minimum kota dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau Provinsi yaitu Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Batam.

KAJIAN PUSTAKA

Pengawasan

menurut Sondang P. Siagian (Syafie, 2011:109) mengatakan bahwa pengawasan adalah proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Sementara itu Pengawasan ketenagakerjaan merupakan kegiatan mengawasi dalam menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan Menurut Armansyah (2016).

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli (Mukarom dan Wijaya, 2015:158) tujuan

pengawasan adalah membandingkan antara pelaksanaan dan rencana serta instruksi yang telah dibuat, untuk mengetahui ada atau tidaknya kesulitan, kelemahan atau kegagalan serta efesinsi dan efektivitas kerja sama dan untuk mencari jalan keluar apabila ada kesulitan, kelemahan, dan kegagalan atau dengan kata lain disebut tindakan korektif.

Selanjutnya pengawasan ketenagakerjaan merupakan kegiatan mengawasi dalam menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan Menurut (Armansyah, 2016). Semua bentuk perundang-undangan untuk melindungi buruh tidak akan berarti, bila pelaksanaannya tidak diawasi oleh kelompok ahli yang dapat melakukan pengawasan yang dapat dilakukan dengan melkaukan kunjungan tiba-tiba, dalam melakukan pengawasan Dalam pasal 176 UU Ketenagakerjaan no 13 tahun 2013 Pengawasan Ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya dibidang ketenagakerjaan pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten dan kota. Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan diatur dengan keputusan presiden. Pengawasan disini bukan sebagai alat perlindungan buruh melainkan cara untuk menjamin bahwa pelaksanaan peraturan maupun perundang-undangan dijalankan dengan baik.

Karakteristik pengawasan

Menurut Handoko (2012:371) karakteristik pengawasan yang efektif adalah:

1. Akurat. Informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat. Data yang tidak akurat dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada.
2. Tepat waktu. Informasi harus di kumpulkan, disampaikan dan di evaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera.
3. Objektif dan menyeluruh. Informasi harus mudah dipahami dan bersifat objektif serta lengkap.
4. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategic. Sistem pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standar paling sering terjadi atau yang akan menyebabkan kerusakan paling fatal.

5. *Realistic* secara ekonomis. Biaya pelaksanaan pengawasan harus lebih rendah, atau paling tidak sama dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut.
6. *Realistic* secara organisasional. Siste pengawasan harus cocok dan harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi.
7. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi. informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi.
8. Fleksibel. Pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan.
9. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional. Sistem pengawasan efektif harus menunjukkan, baik deteksi atau deviasi dari standar, tindakan koreksi apa yang seharusnya di ambil.
10. Diterima para anggota organisasi. Sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong perasaan otonomi, tanggung jawab dan prestasi.

Tahap-tahap dalam proses pengawasan menurut Handoko (2012:360)

1. Penetapan standar pelaksanaan penelitian. Setiap tipe standar dapat dinyatakan dalam bentuk-bentuk hasil yang dapat dihitung. Ini memungkinkan manajer untuk menkomunikasikan pelaksanaan kerja yang diharapkan kepada para bawahan secara lebih jelas dan tahapan-tahapan lain dalam proses perencanaan dapat ditangani dengan efektif. Standar harus ditetapkan secara akurat dan diterima mereka yang bersangkutan.
2. Penentuan Pengukuran Pelaksanaan Kegiatan. Pada tahap kedua dalam melaksanakan pengawasan adalah menentukan pengukuran pelaksanaan kegiatan secara tepat.
3. Pengukuran Pelaksanaan Kegiatan Ada berbagai cara untuk melakukan pengukuran pelaksanaan, yaitu: pengamatan (*observasi*), laporan-laporan baik lisan dan tertulis, metode-metode otomatis dan, inspeksi, pengujian (*test*), atau dengan pengambilan sampel. Banyak perusahaan sekarang yang mempergunakan pemeriksa intern (*internal auditor*) sebagai pelaksanaan kegiatan.

4. Perbandingan Pelaksanaan Dengan Standar Dan Analisis Penyimpangan. Perbandingan kisah nyata dengan pelaksanaan yang direncanakan atau dengan standar yang telah ditetapkan.
5. Pengambilan tindakan koreksi bila diperlukan. Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk seperti merubah standar yang telah ditetapkan, pelaksanaan pengawasan yang diperbaiki atau keduanya dapat dilakukan secara bersamaan.

Teknik-Teknik Dalam Proses Pengawasan

Teknik pengawasan menurut Nawawi (Kadarsiman 2012:212) yang dijadikan peneliti sebagai indikator dalam melakukan penelitian adalah:

1. Pengawasan Langsung

Pengawasan langsung adalah pengawasan yang dilakukan dengan mendatangi personel dan unit kerja yang diawasi. Kegiatannya dapat dilakukan dengan mengumpulkan dan mempelajari dokumen-dokumen, melakukan observasi, wawancara, pengujian sampel dan lain-lain.

2. Pengawasan tidak langsung

Pengawasan tidak langsung yaitu kegiatan pengawasan yang dilakukan dengan mengevaluasi laporan-laporan, baik tertulis maupun lisan. Pengawasan ini disebut pengawasan jarak jauh.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan dalam suatu organisasi adalah:

1. Perubahan lingkungan organisasi. Berbagai perubahan organisasi terjadi secara terus menerus dan tidak dapat dihindari seperti munculnya inovasi mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada barang dan jasa.
2. Organisasi sehingga mampu menghadapi tantangan atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan-perubahan terjadi.
3. Peningkatan kompleksitas organisasi. Semakin besar organisasi maka semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. Berbagai jenis produk harus diawasi untuk menjamin bahwa kualitas dan profitabilitas tetap terjaga. Di samping itu organisasi lebih bercorak desentralisasi.

4. Kesalahan-kesalahan.
Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan. Sistem pengawasan memungkinkan manajer mendeteksi kesalahan-kesalahan tersebut menjadi kritis.
5. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang
Satu-satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan sistem pengawasan. Tanpa sistem tersebut manajer tidak dapat memeriksa pelaksanaan tugas bawahan.

Upah Minimum Kota

Menurut Armansyah (2016) upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atau suatu pekerjaan dan jasa yang telah atau akan dilakukan. Dalam pasal 1 ayat 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah Minimum adalah suatu penerimaan bulanan minimum (terendah) sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan termasuk tunjangan, baik karyawan itu sendiri maupun untuk keluarganya.

Ketentuan dan penetapan upah minimum

Penetapan upah minimum perlu mempertimbangkan beberapa hal secara komprehensif. Dasar pertimbangan menurut

Pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor PER 01/MEN/1999 yaitu Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dengan mempertimbangkan:

- a. Kebutuhan Hidup Minimum (KHM)
- b. Indeks Harga Konsumen (IHK)
- c. Kemampuan, perkembangan, dan kelangsungan perusahaan
- d. Upah pada umumnya yang berlaku di daerah tertentu dan antar daerah
- e. Kondisi pasar kerja
- f. Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan perkapita.

Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan. Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan upah yang telah ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Peneliti Terdahulu

Pada penelitian ini terdapat beberapa penelitian terdahulu, yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Anggi Ilham Pratama, yang berjudul Pengawasan Penerapan Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Batam yang dimuat pada JOM FISIP Vol. 2 No.2 Oktober. 2015. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Hasil penelitian bahwa Pengawasan penerapan upah minimum kota (UMK) di Kota Batam berdasarkan indikator menetapkan standar pengawasan, melakukan tindakan penilaian dan melakukan tindakan perbaikan dikatakan masih belum maksimal. Hal ini dibuktikan dengan masih terdapat perusahaan atau pelaku usaha yang memberikan upah dibawah standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Kurangnya personil pengawas, kurangnya pemahaman perusahaan dan pekerja pada aturan yang berlaku, sarana dan prasarana serta pelaporan dari pekerja merupakan faktor penghambat yang mempengaruhi keberhasilan pengawasan penerapan upah minimum kota (UMK) di Kota Batam (Pratama, 2015).
2. Penelitian yang dilakukan oleh Riza Agustine, yang berjudul Implementasi Upah Minimum Kota Pekanbaru Tahun 2013 yang dimuat JOM FISIP Volume 1 No.2 Oktober 2014. Penelitian ini

menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Implementasi upah minimum Kota Pekanbaru pada tahun 2013 yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sudah cukup efektif dengan strategi-strategi yang telah diatur yaitu dengan melakukan sosialisasi kepada perusahaan, memberikan peringatan, penangguhan, dan sanksi bagi perusahaan yang tidak menerapkan upah minimum Kota Pekanbaru tahun 2013. Faktor-faktor penghambat proses implementasi upah minimum Kota Pekanbaru tahun 2013, yaitu Minimnya pengaduan pekerja yang belum mendapatkan upah sesuai dengan upah minimum Kota Pekanbaru, Kurang maksimal pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, Belum adanya sanksi yang tegas bagi perusahaan yang melanggar pelaksanaan upah minimum Kota Pekanbaru tahun 2013 (Agustine, 2014).

3. Penelitian yang dilakukan oleh Budiman Purba, yang berjudul Peranan Dinas Tenaga Kerja Dalam Pelaksanaan Pengawasan Uah Minimum Di Kota Medan yang dimuat dalam Jurnal Publik Undar Medan, Volume III, Nomor 2, Tahun 2017. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengawasan pelaksanaan upah minimum Kota Medan yang dilakukan oleh Dewan Pengupahan pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan yaitu, Memeriksa dan menyelidiki sendiri apakah ketentuan penetapan upah minimum Kota Medan sudah dilaksanakan, dan jika tidak, mengambil tindakan-tindakan yang wajar untuk menjamin pelaksanaannya, Membantu baik pekerja/buruh maupun pengusaha dengan jalan memberi penjelasan-penjelasan teknik dan nasihat yang mereka perlukan agar mereka memahami bagaimana penetapan dan pelaksanaan upah minimum Kota Medan, Menyelidiki keadaan ketenagakerjaan dan membantu mengumpulkan bahan-bahan yang diperlukan dalam penyusunan penetapan upah minimum Kota Medan (Purba, 2017).
4. Penelitian ini dilakukan oleh Andyka Anizur yang berjudul Pengawasaan Dinas Dan Tenaga Kerja Terhadap Pemenuhan Hak Tenaga kerja Pada perusahaan di

Kabupaten Kampar Tahun 2014/2015 yang dimuat dalam JOM FISIP Vol. 4 No. 2 Oktober 2017. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Pengawasan yang dilakukan dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar berupa pengawasan tidak langsung dan pengawasan langsung yaitu berasal dari wajib lapor dan laporan khusus (dari aduan tenaga kerja, masyarakat atau pers). Dan pengawasan langsung yaitu pengawasan awal kelapangan, pemeberian nota pertama, pemberian nota kedua, dan membentuk penyidik khusus jika masih terbukti bersalah. Faktor utama penghambat Dinas Sosial Kabupaten Kampar melakukan pengawasan adalah karena jumlah pegawai pengawas fungsional yang tidak mencukupi (Anizur, 2017).

5. Penelitian ini dilakukan oleh Khoirul Hidayah yang berjudul Optimalisasi Pengawasan Ketengakerjaan di Kota Malang yang dimuat dalam Jurnal Syariah dan Hukum, Vol.7 No.2 Oktober 2015. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Disnakertrans Kota Malang belum banyak melakukan kegiatan dalam rangka optimalisasi pengawasan ketenagakerjaan sejak dikeluarkannya Peraturan Bersama Kemenakertrans dan Kemendagri Nomor 14 Tahun 2012 dan Nomor 51 Tahun 2012. Aktivitas yang dilakukan hanya bersifat pendidikan dan pelatihan serta bimbingan teknis dari Kemenakertrans. Sejak tahun 2012 tidak ada penambahan jumlah pengawas pegawai Ketenagakerjaan. Konsekuensinya jumlah temuan pelanggaran ketenagakerjaan tidak ada perubahan yang signifikan. Persoalan hukum yang dihadapi oleh Disnakertrans Kota Malang adalah terdapat pada struktur, substansi dan kultur (Hidayah, 2015).
6. Penelitian ini dilakukan oleh Dhea Candra Dewi, Mardiyono² dan M. Saleh Soeaidy yang berjudul *Implementation Of The Local Minimum Wage In Malang City (A Case Study in Malang City 2014)* yang dimuat dalam Wacana– Vol. 18, No. 2 (2015) ISSN: 1411-0199 E-ISSN: 2338-1884. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Hasil penelitian ini menjelaskan Faktor penghambat dalam

pelaksanaan kebijakan upah minimum lokal di Kota Malang 2014 dapat dilihat dari dukungan kebijakan. Dukungan untuk kebijakan ini adalah bagaimana menanggapi kebijakan yang ada. Setiap perbedaan antara minat perusahaan dan pekerja dalam pelaksanaan upah. Perusahaan selalu menginginkan upah minimum sebagai minimum. Di samping itu, pekerja selalu membutuhkan standar upah yang tinggi (Wacana 2015).

7. Penelitian ini dilakukan oleh J.D. Pitts, S. Orozco Aleman dan J. Rezek yang berjudul *The role of supervisors in the determination of wages and wage gaps* yang dimuat dalam *Applied Economic*, 2014 Vol 46 No 29 3533–3547. Penelitian ini menggunakan Pendekatan kualitatif. Hasil penelitian ini menjelaskan diskriminasi pengawas tidak terdeteksi dengan baik oleh Forex yang diuraikan di atas, berdasarkan ukuran dan lokasi geografis dari perusahaan pekerja. Penelitian di masa depan tentang topik ini akan mendapat manfaat dari data yang lebih rinci yang memungkinkan peneliti untuk mengontrol dengan lebih baik sejauh mana pengawas memiliki kendali atas kebijakan upah dan jumlah interaksi karyawan dengan atasan mereka. Sebagai contoh, data spesifik perusahaan untuk masing-masing dari empat jenis perusahaan yang diteliti dalam penelitian ini (perusahaan kecil selatan, perusahaan kecil non-selatan, perusahaan besar selatan dan perusahaan besar non-selatan) dapat memungkinkan peneliti untuk lebih baik menguji teori yang diajukan oleh Becker (1971) dan Carrington dan Troske (1998) dan lebih baik mengevaluasi potensi diskriminasi pengawas. Di perusahaan yang lebih kecil, pengawas mungkin lebih cenderung memonitor pekerja dan membangun hubungan pribadi dengan pekerja yang mereka awasi, yang memungkinkan mereka untuk mengevaluasi produktivitas pekerja dengan lebih baik.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini dipilih karena untuk menyajikan data secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta yang ada dilapangan. Dengan menggunakan jenis penelitian

deskriptif dengan pendekatan kualitatif ini bertujuan untuk menggali fakta mengenai peran Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Batam terhadap pengawasan upah minimum kota di kota Batam.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan dokumentasi. Wawancara yaitu pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab. Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara dengan pegawai pengawas ketenagakerjaan Kota Batam yaitu dengan Bapak Aldy Admiral sebagai pegawai pengawas dan Penyidik Pengawas Negeri Sipil dan Ibu Ovia Qadarsiki sebagai Kasubag Tata Usaha dan beberapa HRD PT. Maritim Perkasa, Ibu Nia Ramilyanti sebagai HRD PT Chuk Engineering dan Ibu Desmawilis sebagai HRD PT. Varta. Dokumen yaitu catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen yang digunakan oleh peneliti adalah arsip-arsip yang dimiliki oleh UPTD ketenagakerjaan kota Batam seperti struktur organisasi UPTD dan Sumber daya manusia yang dimiliki UPTD, serta dokumen berbentuk lisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang, sebagai bahan tambahan buat peneliti. Peneliti menggunakan buku-buku yang mendukung dalam penelitian.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. *Data Reduction* (Reduksi Data)
Reduksi data yaitu merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal penting.
2. *Data Display* (Penyajian Data)
Penyajian data dalam penelitian ini yaitu berupa uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori dan flowchart
3. *Conclusion Drawing/Verification* (Penarikan Kesimpulan/Verifikasi)
Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori.

Pelaksanaan penelitian ini berlokasi di Kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengawasan Ketenagakerjaan kota Batam. Dinas ini berada di Jl. RE Martadinata No. 1 Kel. Tanjung Pinggir Kec. Sekupang Batam. Alasan peneliti mengambil lokasi penelitian ini pada Kantor UPTD Pengawasan

Ketenagakerjaan kota Batam karena ingin mengetahui pengawasan yang dilakukan oleh pihak pengawas terhadap perusahaan yang membayarkan upah terhadap karyawannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengawasan norma pengupahan di Kota Batam dilakukan oleh bidang pengawasan ketenagakerjaan yang secara struktural berada pada suatu Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau yang didasari oleh UU No. 23 Tahun 2014 tentang peraturan daerah. Kemudian terjadi perubahan secara teknis pada tahun 2016 terdapat perbedaan pengawasan pengupahan, dimana sebelum UU No 23 tahun 2014 pengawas dilakukan oleh Disnaker Kabupaten/Kota, Namun setelah di berlakukan UU No 9 Tahun 2015 tentang permintahan daerah dalam pasal 10 ayat 1 disebutkan bahwa penyelenggaraan pemerintahan daerah Kabupaten/Kota dilaksanakan oleh Gubernur sebagai wakil pemerintah pusat untuk pengawasan umum dan pengawasan teknis. Pengawasan upah minimum kota dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau Provinsi yaitu Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Batam.

Sebagaimana dalam Pasal 1 UU No. 3 Tahun 1951 yang menyatakan bahwa mengatasi berlakunya undang-undang dan peraturan-peraturan pada khususnya, pengumpulan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah perburuhan, menjalankan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan Undang-undang atau peraturan-peraturan lainnya, menteri yang disertai urusan perburuhan mengadakan laporan tahunan tentang pekerjaan pengawasan perburuhan. untuk itu, dalam upaya peneliti menilai peran UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan dalam mengawasi pengupahan buruh di kota Batam. Peran UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Batam dapat dilihat pada tahap-tahap proses pengawasan yaitu:

Tahap-Tahap Proses Pengawasan

1. Penetapan Standar Pelaksanaan

Setiap tipe standar dapat dinyatakan dalam bentuk-bentuk hasil yang dapat dihitung. Ini memungkinkan manajer untuk

mengkomunikasikan pelaksanaan kerja yang diharapkan kepada para bawahan secara lebih jelas dan tahapan-tahapan lain dalam proses perencanaan dapat ditangani dengan efektif. Standar harus ditetapkan secara akurat dan diterima mereka yang bersangkutan. Berdasarkan hasil wawancara standar pelaksanaan pengawasan yang menjadi acuan pengawas adalah UU No. 3 tahun 1951 dan Peraturan Menteri No. 33 tahun 2016 dalam melakukan setiap kegiatan pengawasan UPTD ketenagakerjaan kota Batam.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa pihak pengawas sudah memahami standar pengawasan sebagaimana ketentuan yang ada dalam UU No. 3 tahun 1951 dan Peraturan Menteri No. 33 tahun 2016. Standar pengawasan ini terdapat dalam pasal 2 yaitu pengawasan dilakukan berdasarkan prinsip-prinsip yaitu: layanan publik, akuntabilitas, efisiensi dan efektifitas, universalitas, transparansi, konsistensi dan koheren, proporsionalitas, kesetaraan, kerjasama dan kolaborasi.

2. Penentuan Pengukuran Pelaksanaan Kegiatan

Pada tahap kedua dalam melaksanakan pengawasan adalah menentukan pengukuran pelaksanaan kegiatan secara tepat. Dalam melakukan pengawasan maka pihak pengawas perlu menentukan pengukuran pelaksanaan yang tepat dalam melakukan pengawasan upah. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa standar pengukuran pelaksanaan dalam pengawasan pengupahan oleh UPTD Pengawasan ketenagakerjaan mengacu pada UU Nomor 3 Tahun 1951 Pasal 8 dan Pasal 7 ayat 3 yang mengatur bahwa pengawasan harus dilakukan lima kali sebulan dan paling sedikit 5 perusahaan setiap bulan. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan pengawasan telah dilakukan oleh Pihak UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan, namun dalam pelaksanaannya belum berjalan maksimal. Hal ini dikarenakan tidak semua perusahaan pernah didatangi oleh UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan. Dapat diketahui diketahui bahwa standar pengukuran pelaksanaan dalam pengawasan pengupahan oleh UPTD Pengawasan ketenagakerjaan mengacu pada UU Nomor 3 Tahun 1951 Pasal 8 dan Pasal 7 ayat 3 yang mengatur bahwa pengawasan

harus dilakukan lima kali sebulan dan paling sedikit 5 perusahaan setiap bulan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa, Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan dalam pengawasan upah sudah dilakukan oleh pihak pengawas ketenagakerjaan sesuai dengan yang diatur dalam UU No. 3 tahun 1951. Namun, dalam pengimplmentasiannya berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan belum berjalan dengan cukup baik, kinerja UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan belum cukup efektif di buktikan dari minimnya pengetahuan pihak perusahaan tentang pengukuran pelaksanaan kegiatan, sama seperti sebelumnya hal ini perlu diadakannya sosialisasi lebih mendalam terkait hal tersebut.

3. Pengukuran Pelaksanaan Kegiatan

Setelah frekuensi pengukuran dan sistem monitoring ditentukan, pengukuran pelaksanaan dilakukan sebagai proses yang berulang-ulang dan terus menerus. Ada berbagai cara untuk melakukan pengukuran pelaksanaan, yaitu: wawancara, laporan-laporan baik lisan dan tertulis, metode-metode otomatis dan, inspeksi, pengujian (test), atau dengan pengambilan sampel. Banyak perusahaan sekarang yang mempergunakan pemeriksaan *intern (internal auditor)* sebagai pelaksanaan kegiatan.

Berdasarkan hasil penelitian yaitu pengukuran pelaksanaan kegiatan pengawasan diatur dalam UU No. 3 Tahun 1951 bahwa, pengawasan upah sudah dilakukan oleh pihak pengawas namun belum berjalan maksimal karena, berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa HRD perusahaan mereka belum pernah didatangi langsung oleh aparat pengawas. Berdasarkan hasil wawancara Dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan fungsi sudah berjalan namun belum maksimal karena beberapa HRD yang di wawancarai dari pihak perusahaan mengakui belum pernah kedatangan langsung oleh aparat UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan.

Hal ini membuktikan bahwa kinerja mereka masih belum berjalan dengan maksimal karena perusahaan yang diawasi tidak sesuai dengan SDM yang dimiliki oleh pihak UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan. Sehingga dapat dikatakan pengawasan yang dilakukan belum

berjalan dengan baik, sebagaimana yang diharapkan dalam teori pengawasan yang menyebutkan bahwa pengawasan merupakan proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai dengan mengikutsertakan pihak yang diawasi yaitu pihak perusahaan

4. Perbandingan Pelaksanaan Dengan Standar Dan Analisis Penyimpangan

Perbandingan pelaksanaan dengan standar dan analisis penyimpangan dapat dilihat dari perbandingan konkret atau nyata (keadaan sebenarnya) dengan pelaksanaan yang direncanakan atau dengan standar yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui bahwa pihak pengawasan ketenagakerjaa sudah melakukan pengawasan sesuai dengan ketentuan yang ada dalam undang-undang namun, kurangnya sumber daya manusia yang dimiliki oleh UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan menyebabkan pengawasan tidak bisa dilakukan secara efektif.

Terkait hal tersebut pihak perusahaan tidak bisa menilai perbandingan dengan standar yang telah ditetapkan sehingga HRD perusahaan tidak bisa melakukan perbandingan dengan standar analisis penyimpangan yang telah dilakukan oleh pihak UPTD pengawasan ketenagakerjaa. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan fungsi ini belum maksimal dilakukan, hal ini sama seperti permasalahan sebelumnya terletak dari kurangnya pengetahuan pihak perusahaan terhadap pengawasan upah yang dilakukan oleh UPTD pengawasan ketenagakerjaan. Berdasarkan hasil penelitian yaitu pengukuran pelaksanaan kegiatan pengawasan diatur dalam UU No. 3 Tahun 1951 bahwa, pengawasan upah sudah dilakukan oleh pihak pengawas namun belum berjalan maksimal karena kurangnya sumber daya yang dimiliki oleh pihak pengawas ketenagakerjaan.

5. Tindakan Koreksi Bila Diperlukan

Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk seperti merubah standar yang telah ditetapkan, pelaksanaan pengawasan yang diperbaiki atau keduanya dapat dilakukan secara bersamaan. Berdasarkan hasil penelitian pihak pengawas ketenagakerjaan bahwa standar pelaksanaan pengawasan tidak ada yang perlu di perbaiki hanya saja kurangnya personil pengawas ketenagakerjaan. dimana

personil pengawas ketenagakerjaan hanya berjumlah 26 orang, mereka melakukan pengawasan secara bergantian dalam melakukan pengawasan perusahaan yaitu sebanyak lima kali pengawasan dalam sebulan. Sedangkan berdasarkan hasil penelitian dengan pihak HRD perusahaan mengatakan bahwa perlunya sosialisasi dilakukan oleh pihak pengawas ketenagakerjaan agar pihak perusahaan mengetahui fungsi dan tugas UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan. Dapat disimpulkan bahwa tindakan koreksi yang perlu dilakukan yaitu perlunya sosialisasi dilakukan oleh pihak pengawas dan perlunya penambahan personil pengawas ketenagakerjaan.

Teknik-Teknik Pengawasan

1. Pengawasan langsung

Pengawasan langsung adalah pengawasan yang dilakukan dengan mendatangi personil dan unit kerja yang diawasi. Kegiatannya dapat dilakukan dengan mengumpulkan dan mempelajari dokumen-dokumen, melakukan observasi, wawancara, pengujian sampel dan lain-lain. Pengawasan langsung merupakan salah satu pengawasan yang dilakukan oleh UPTD ketenagakerjaan dalam mengawasi upah yang diberikan perusahaan kepada pekerja. Pengawasan ini dilakukan dengan cara pihak pengawas langsung datang ke perusahaan atau melakukan sidak tanpa pemberitahuan terlebih dahulu kepada pihak perusahaan. Namun berdasarkan hasil penelitian bahwa pihak perusahaan yang diwawancarai oleh peneliti perusahaan mereka belum pernah diawasi secara langsung atau didatangi oleh pihak pengawas ketenagakerjaan.

2. Pengawasan Tidak Langsung

Berdasarkan hasil penelitian kepada aparat pengawas, adanya pengawasan tidak langsung ini dibuktikan dengan adanya laporan-laporan tertulis maupun lisan dari pekerja tentang penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian pihak perusahaan ada pelaporan langsung lewat sistem pelaporan gaji secara *online*, sehingga bisa/mempermudah pengawasan yang dilakukan oleh UPTD dalam melakukan pengawasan upah di Kota Batam. Hal ini membuktikan bahwa pengawasan secara langsung dan pengawasan tidak langsung yang dilakukan UPTD Ketenagakerjaan tidak terdapat perbedaan karena semua unsur dapat melakukan pengawasan hanya berdasarkan

sebuah laporan, dan respon dalam menanggapi laporan masih tergolong lama karena para pemohon harus melewati proses berminggu-minggu.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa peran UPTD pengawasan ketenagakerjaan sudah berjalan namun belum maksimal jika dilihat dari indikator tahap-tahap proses pengawasan yaitu:

1. Peran UPTD pengawasan ketenagakerjaan dalam melakukan pengawasan upah minimum kota dilihat dari indikator Tahap-tahap proses pengawasan yaitu penetapan standar pelaksanaan, penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan, pengukuran pelaksanaan kegiatan, perbandingan pelaksanaan dengan standar dan analisis penyimpangan, dan pengambilan tindakan koreksi bila diperlukan. Dapat ditarik kesimpulan bahwa proses pengawasan sudah berjalan namun belum berjalan secara maksimal karena pihak perusahaan tidak begitu memahami adanya pengawasan sehingga diharapkan UPTD pengawasan ketenagakerjaan meningkatkan pengawasan upah minimum kota dan melakukan sosialisasi kepada perusahaan-perusahaan agar pihak perusahaan mengetahui proses pengawasan upah minimum kota yang dilakukan oleh UPTD pengawasan ketenagakerjaan.
2. Teknik-teknik pengawasan yang dilakukan oleh UPTD pengawasan ketenagakerjaan dalam melakukan pengawasan upah minimum Kota Batam yang menggunakan indikator pengawasan langsung yaitu dengan melakukan pengawasan dengan terjun langsung dan turun ke lapangan apakah ada penyimpangan yang dilakukan perusahaan atau tidak dan pengawasan tidak langsung yaitu dengan adanya laporan-laporan tertulis seperti laporan gaji secara *online* yang dilakukan oleh perusahaan maupun lisan dari pekerja tentang penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustine, Riza. 2014. "Implementasi Upah Minimum Kota Pekanbaru Tahun 2013." *Jom Fisip* 1(2).

- Anizur, Andyka. 2017. "Pengawasaaan Dinas Dan Tenaga Kerja Terhadap Pemenuhan Hak Tenaga kerja Pada perusahaan di Kabupaten Kampar Tahun 2014/2015." *JOM FISIP* 4(2).
- Armansyah, Koesparmono Irsan. 2016. *Hukum Tenaga Kerja*. ed. Adi Cokro G.P.H dan Maulana. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hidayah, Khoirul. 2015. "Optimalisasi Pengawasan Ketengakerjaan di Kota Malang." *Jurnal Syariah dan Hukum* 7(2).
- Kadarsiman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raga Grafindo Persada.
- Pratama, Anggi Ilham. 2015. "Pengawasan Penerapan Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Batam." *Jom Fisip* 2(2).
- Purba, Budiman. 2017. "Peranan Dinas Tenaga Kerja Dalam Pelaksanaan Pengawasan Uah Minimum Di Kota Medan yang dimuat dalam Jurnal Publik Undar Medan." *Jurnal Publik Undar Medan* III(2).
- Syafiie, Inu Kencana. 2011. *Manajemen Pemerintahan*. Bandung: Pustaka Reka Cipta.
- Wacana. 2015. "Implementation Of The Local Minimum Wage In Malang City (A Case Study in Malang City 2014)." *Wacana* 18(2).